Adevărul nu poate fi ascuns în dosul unei măști

On Ianuarie 09, 2009

Extinde-ți cercul influenței, promovând o gândire și un comportament care să ajute la recunoașterea adevăratelor tale valori.

Ieri am citit o știre pe internet. Se preciza faptul că consiliul de administrație al marelui motor de căutare, Yahoo, a înființat o comisie specială care să ancheteze cum a fost posibil ca în CV-ul lui Scott Thompson, CEO actual al companiei, să apară o diplomă de informatică pe care acesta nu a obținut-o.

Thompson a preluat în ianuarie funcția de CEO al Yahoo ! și atunci și-a adăugat în CV și informația falsă legată de o diplomă de licență în informatică. Minciuna a ieșit la iveală după ce șeful fondului de investiții Third Point care deține 6% din capitalul Yahoo a trimis o scrisoare board-ului Yahoo.

Yahoo a admis că este o problemă gravă și a creat o comisie specială care să ancheteze de ce calificările universitare trecute în CV nu coincid cu realitatea și în ce circumstanțe au apărut inexactitățile.

Dar lucrul cel mai important de reținut, este că în mijlocul acestui scandal, Patti Hart, membru al consiliului de administrație care a avut un rol crucial în angajarea lui Thompson, a decis să se retragă din funcție. *

Leadership: Poți să judeci pe cineva prin prisma interacțiunii dintre iluzie și adevăr, iar nu pe baza ideilor pe care le-ai căpătat din interpretarea eronată a unor fapte pertinente?

Dacă ai propria ta organizație, nu-ți poți permite să lași timpul să treacă fără să-ți pregătești liderii pentru viitorul ei. Iar soarta liderilor tăi stă fără îndoială în caracterul lor, care îi declară (sau nu), compatibili cu cerințele organizației. Ca șef al organizației ești îndreptățit, și este misiunea ta să pui în aplicare acele principii solide, prin care să-i transformi pe lideri în modele de urmat, asigurându-te că rezultatul alegerilor lor nu sunt alterate de diverși factori negativi care să le influențeze dezvoltarea.

Tu cum îți pregătești liderii pentru viitorul companiei tale? Dar tu cum te pregătești? Care sunt primele trei principii solide pe care le-ai formulat, care să-i inspire pe oameni și să-i ghideze către leadershipul tău? Cum îi transformi pe ceilalți oameni în lideri, și cum îi transformi pe lideri în modele de urmat? Cum dezvolți relații personale cu cei pe care intenționezi să îi înzestrezi cu o personalitate magnetică și impunătoare?

Nu uita că orice relații bune dintre tine și ceilalți viitori lideri, încep cu o legătură personală. Trebuie să fiți buni prieteni, și nu doar colaboratori. Care sunt primii trei factori care crezi că ar putea încetini sau chiar opri procesul de înzestrare al viitorilor lideri? Ce înseamnă pentru ei interesul tău sincer pe care li-l arăți?

Ceea ce mi-a plăcut la Patti Hart, membru al consiliului de administrație care a avut un rol crucial în angajarea lui Thompson, este faptul că a decis să se retragă din funcție imediat ce a izbucnit scandalul – evitând astfel o gravă deteriorare a leadershipului său care a avut de suferit odată cu izbucnirea scandalului. Practic Hatti Hart și-a îndepărtat masca, aceea a omului superficial care favorizează doar interesele celorlalți. Leadershipul său era unul virulent, înnegrit de neputința de a se solidariza principiilor integrității și a responsabilității.

Cel puțin așa reiese din știrea nou apărută pe internet. Căci un lider care angajează și acceptă la conducere o persoană care se pretează la falsuri nu este, cu siguranță, chiar o "ușă de biserică".

Leadership: Ce influență are impactul convingerilor tale asupra unor inițiative care nu sunt de competenț ta decizională, dar care se pot sincroniza cu imaginea unei noi întâlniri cu tine însuți?

Până când poți purta o mască? A te conforma la nesfârșit unei gândiri guvernate de acele așa zise proceduri ale "magiei", ale acceptării aspectelor mai puțin luminoase care contaminează leadershipul ,este ca și cum ai face un salt cu parașuta. Oricât te-ai asigura că ești în siguranță, ai pus totul la punct, tot nu poți fi sigur sută la sută că ți se va deschide parașuta, sau că nu vei fi doborât de un curent de aer foarte puternic. Un leadership "nesănătos" poate oricând să provoace imaginii tale un "infarct".

1. Care crezi că sunt aspectele pe care oamenii nu le știu (sau nu le observă) la leadershipul tău? Ce influență crezi că ar avea aceste aspecte asupra impactului tău? Pe măsură ce oamenii încep să te cunoască și să te placă, acceptă tot mai mult orientarea ta și doresc să învețe tot mai mult de la tine?

2.Cunoști priceperile și slăbiciunile viitorilor lideri? Ce temperament au? Ştii care sunt țelurile lor? Ce anume îi motivează?

3.Ai încercat să-i vezi pe potențialii lideri în afara lumii afacerilor? Nu uita că la serviciu cu toții încercăm să fim așa cum vor ceilalți să ne vadă. Acest lucru e valabil peste tot, la orice persoană. Ce înseamnă pentru tine "leadershipul nesănătos"?

Leadershipul se poate determina pe parcursul derulării unor analize anterioare adoptării unor inițiative care furnizează date despre posibilele consecințe decizionale care implică minciuna, falsitatea și înșelăciunea din spatele aparențelor.

Adevărul nu poate fi ascuns în dosul unei măști. El iese până la urmă la iveală, ca și caracterul tău, iar atunci când nu respecți o etică și o deontologie unanim acceptată, prestigiul tău are de suferit.

*** Notă:** http://economie.hotnews.ro/stiri-it-12206504-yahoo

Source: https://neculaifantanaru.com/adevarul-nu-poate-fi-ascuns-in-dosul-unei-masti.html